

Registro: 2021361

Localización: [TA]; 10a. Época; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 74, Enero de 2020; Tomo III; Pág. 2705, Número de tesis: VII.2o.T.261 L (10a.)

TRABAJADORA EMBARAZADA. CUANDO ADUCE QUE LA RAZÓN DE SU DESPIDO FUE POR ENCONTRARSE EN ESE ESTADO DE GRAVIDEZ, LA AUTORIDAD DEBE RELEVARLA DE LA CARGA DE ACREDITARLO, A FIN DE DESVIRTUAR, EN SU CASO, LA RENUNCIA PRESENTADA POR EL PATRÓN, RECABANDO PRUEBAS AL RESPECTO. Si la trabajadora aduce como principal razón de su despido, el hecho de encontrarse embarazada cuando el patrón presentó el escrito de renuncia, la autoridad responsable, atendiendo a ese hecho discriminatorio, debe aplicar el método de resolver con perspectiva de género, acorde con las directrices establecidas en la jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", y los parámetros de protección establecidos para los grupos considerados vulnerables en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, publicado por el Alto Tribunal, en donde se fija el alcance de los artículos 1o. y 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 11, numerales 1, incisos a), c), e) y f), y 2, incisos a), b), c) y d), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); de ahí que la autoridad, en relevo de la carga de la prueba en favor de la mujer, debe hacer uso de la facultad prevista en los artículos 782 y 784, primera parte, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en allegarse de pruebas encaminadas a lograr la verdad en el proceso, provenientes de quien las tenga en su poder, a efecto de que la trabajadora tenga oportunidad para demostrar el estado de gravidez que adujo como razón de su despido. Lo anterior es de suma importancia, pues acreditado ello, el escrito de renuncia, aun perfeccionado o no objetado, sería insuficiente para demostrar que fue libre y espontánea, como lo determinó la propia Segunda Sala en la diversa jurisprudencia 2a./J. 96/2019 (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA."; todo lo cual implicará para el juzgador ponderar la veracidad de la renuncia, juzgando con perspectiva de género, en función de la vulnerabilidad de aquélla, frente a la acusación de actos de discriminación con motivo de su maternidad.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 1037/2018. 12 de septiembre de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Toss Capistrán. Secretario: Arturo Navarro Plata.

Nota: Las tesis de jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.) y 2a./J. 96/2019 (10a.) citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación de los viernes 16 de junio de 2017 a las 10:22 horas y 12 de julio de 2019 a las 10:19 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libros 43, Tomo II, junio de 2017, página 1159 y 68, Tomo II, julio de 2019, página 998, con números de registro digital: 2014508 y 2020317, respectivamente.

Esta tesis se publicó el viernes 03 de enero de 2020 a las 10:04 horas en el Semanario Judicial de la Federación.